

高职院校劳动教育协同育人机制的完善与创新

文/重庆旅游职业学院 姚平 姚永昌

【摘要】在劳动教育主体和要素协同的基础上，通过构建课题体系、打造师资队伍、搭建开展平台、制定考评机制等协同关键要点，以成立协同育人联盟、发挥政府的公共职能、高职院校的主体责任意识为动力保障，以构建高职院校劳动教育协同育人机制，增效高职院校劳动教育育人效果，增强高职院校人才培养适应性。

【关键词】高职院校；劳动教育；协同育人

劳动教育是我国全面发展教育体系中的重要一环。为深入推进劳动教育的实施，国家相继出台《关于全面加强新时代大中小学劳动教育的意见》（以下简称《意见》）和《大中小学劳动教育指导纲要（试行）》（以下简称《纲要》）进行系统设计和全面部署。高职院校人才培养核心在高技术技能人才，在大国工匠、能工巧匠。劳动观念、劳动技能、劳动品质、劳动精神等正是铸就高技术技能人才、大国工匠、能工巧匠的重要素养。所以，将劳动教育融入新时代高职院校人才培养体系具有必要性和紧迫性。但劳动育人过程中，实施是达到育人效果的关键环节。在高职院校劳动教育实施过程中，《意见》和《纲要》规定，要整合多方力量，突出多主体协同共育，防止劳动教育停留在理念层面而不能走向具体实践。由此，探讨高职院校劳动教育如何协同育人、协同育人的关键要点在哪等问题就变得意义重大。

一、高职院校劳动教育协同育人的基本内涵

协同育人源于协同论。协同论由德国科学家哈肯提出，大意是各个子系统相互协作从而使得整个系统产生 $1+1>2$ 的联合作用的互动行为。由此，迁移到高职院校劳动教育领域，协同育人就是指各劳动教育实施主体在人才培养过程中共积力量、共享资源，并保持有效互动，以实现共同育人目标的全过程。

高职院校劳动教育实施主体相比其他类型教育显示出明显的差异性。首先，高职院校学生多为18周岁以上的成年人，且多离开源地家庭前往外地学校求学，所以家庭在劳动教育中作用相对减弱，学校的作用增强；其次，高职院校人才培养的根本路径和手段是产教融合、校企合作，所以行业企业在高职院校劳动教育中的主体作用应该增强；再次，社会服务是高等学校的重要职能，所以社区社会应该在高职院校劳动教育中扮演重要角色。基于此，高职院校劳动教育协同育人的核心直接主体应

该是高职院校、行业企业和社区社会。所以，高职院校劳动教育协同育人就是指以高职院校为主导，统筹协调行业企业、社区社会等育人资源，最大限度整合劳动教育资源，协同一致地完成劳动教育育人目标的全过程。

当然，要更深层次的理解高职院校劳动教育协同育人的内涵，还需在明确协同育人主体的基础上，进一步分析协同育人的范畴，也就是回答清楚各主体要在哪些方面开展协同的问题。根据《纲要》对高职院校劳动教育内涵、目标、内容、途径和评价的论述，高职院校劳动教育各主体的协同育人范畴，应该主要表现在各劳动教育要素，主要是劳动教育内容、途径和评价。具体如图1所示。

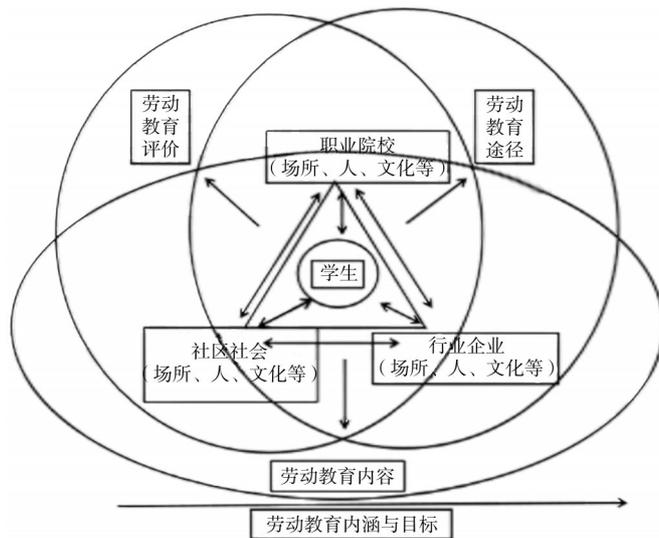


图1 高职院校劳动教育协同育人模型

所以，高职院校劳动教育的协同育人既是“校—企—社”各主体之间的协同，也是目标、内容、路径、评价等劳动教育要素与各主体掌握的劳动教育资源的协同，从而达到增强高职院校学生职业适应能力、促进全面发展的育人目标。在这一过程中，关键在于把高职院



校劳动教育看作是一个系统，正确发挥好高职院校的主体地位，激发行业企业、社区社会的协作动力。

二、高职院校劳动教育协同育人的作用发挥

在高职院校劳动教育协调育人模型下，协调育人作用的发挥主要表现为（具体如表1所示）：

（一）实现劳动教育内容“体”与“脑”“质”与“量”并举。劳动教育内容包括劳动观念、能力、精神、习惯、品质等，主要内化于生活劳动、生产劳动和服务劳动之中。高职院校的教职工、社团、教室、实训室、图书馆、学生宿舍、校园等劳动教育资源；行业企业的大师、岗位、设备、企业文化等劳动教育资源；社区社会的劳模、场馆、政府机构、公益机构、媒体、地方文化等劳动教育资源，是保障三类劳动开展的主要要素。在三方协同下，能有效实现相关劳动教育资源的整合，让劳动观念精神、习惯、品质等“脑力”劳动，以及劳动方法、技巧、技能等“体力”劳动变得更加直观和立体。同时，在“体”“脑”并重的格局下，有利于促进生活劳动、生产劳动和服务劳动在数量和质量方面的突破，从而在劳动教育内容上造就一个良性互动的生态圈。

（二）实现劳动教育途径“校内”与“校外”“必修”与“渗透”结合。劳动观念、能力、精神、习惯、品质等内容的实施一定要外化于外在的途径。协同育人模型下，高职院校通过设置劳动教育课程、职业技能展示月（周）、职业技能（创新创业）大赛、职业技能实训、专业实习、主题班会、三下乡活动、志愿服务活动、劳模工匠讲座、优秀毕业生讲座等方式，串联起行业企业、社区社会在师资、场所、资金等方面的劳动教育资源，形成“高职院校—行业企业—社区社会”联动，让高职院校劳动教育途径实现“校内”与“校外”“必修”与“渗透”的联动，多途径锤炼学生劳动观念、能力、精神、习惯、品质等。

（三）实现劳动教育评价“知识”与“能力”“过程”与“结果”统一。鉴于各主体实施劳动教育目的差异，必然导致劳动教育评价的侧重差异。比如：鉴于行业企业的盈利性，会更加看重劳动教育的技能习得，主要以结果作为考核重点；高职院校旨在深入贯彻国家“五育”并举的教育方针，所以在劳动教育评价中，既要关注劳动知识与技能的掌握结果，更要关注劳动精神与品质的培育过程；社区社会对高职院校学生劳动教育的包容性较强，主要表现为督促和接纳高职院校的培养结果，适应行业企业的培养需求。所以，在协同育人模式下，高职院校要统筹各方要求，形成“校+企”“企+社”

“校+社”多元评价，共同关注高职院校劳动教育的“知识”与“能力”“过程”与“结果”，不断增强高职院校学生的职业核心素养和社会适应能力。

表1 高职院校劳动教育协同育人主体、协同内容

协同育人主体		高职院校	行业企业	社区社会	协同育人目标	
协同内容	教育要素	内容	生活劳动 生产劳动 (体—脑; 质—量)	生产劳动 服务劳动 (体—脑; 质—量)	生活劳动 服务劳动 (体—脑; 质—量)	职业适应能力; 全面发展
		途径	内:必修 渗透	外:必修 渗透	外:必修 渗透	
		评价	知识评价 能力评价 过程评价	能力评价 结果评价	知识评价 能力评价 过程评价 结果评价	
	教育资源	人力	教 职 员 工、学生 等	劳模、工 匠、大师、 职工等	公共领域 专业人士、 知名人士 等	
		物力	教室、实 训室、图 书馆、宿 舍、社团、 校园环境 等	岗位、设 备、环 静、制 度、文化 等	社区、场 馆、政府 机构、公 益机构、 地方文 化、媒体 等	
		财力	学校经费	企业资金	社会公益 经费	

三、高职院校劳动教育协同育人的关键要点

高职院校劳动教育协同育人要全面实施，关键在各主体要协同挖掘高职院校学生劳动教育所需的关键要素。

（一）协同构建劳动教育课程体系。《纲要》规定高职院校劳动教育课程主要由必修类、渗透类构成。各劳动教育育人主体应立足于此，协同打造新时代高职院校劳动教育课程体系。1.高职院校主导，做好劳动教育课程安排。高职院校要根据劳动教育目标，深入发挥主导作用，结合地方特色、校企合作现状设置劳动教育必修课程，开发劳动教育专业教材、录制劳动教育数字资源。同时，将劳动教育与专业课程、基础课程、创新创业课程、职业规划课程等深度融合，形成理论与实践、必修与渗透相结合的劳动教育课程体系。2.注重校企沟

通,丰富劳动教育课程内容。校企合作、产教融合是高职院校不同于其他类型学习的显著特征,高职院校劳动教育的开展也应该加强与企业的沟通,尽可能地将企业鲜活的、可操作的、可实践的优秀劳动文化、技能、知识等引入劳动教育课程,成为劳动教育的教学内容。3.挖掘社会资源,拓展劳动教育课程资源。鉴于社会的兼容性和广泛性,社会的劳动教育资源也是广泛的。不论是隐性文化资源,还是显性物质资源,都可以是开发劳动教育专业教材、录制劳动教育数字资源等课程资源的有效载体。

(二)协同打造劳动教育师资队伍。高职院校劳动教育协同育人应该要打造一支素质高、专业强的师资队伍。1.专职师资的打造。在协同育人背景下,高职院校要转变对劳动教育的认识,引导教师深入领会劳动育人的现实意义和长远意义,深入推进专业教师、思政课教师、辅导员等参与劳动教育专项交流与培训、科学研究,同时构建行业企业联系挂职锻炼机制、社会志愿服务机制,促进教师职业道德、劳动素养与劳动技能等素质提升,以增强教师行业企业、社会劳动教育资源的挖掘能力,劳动教育必修类课程和渗透类课程的教学能力,推动高职院校劳动教育的稳定性和持续性。2.兼职师资的打造。协同育人背景下,劳动教育的兼职师资要立足高职院校劳动教育实际,邀请自企业、社会以及其他高职院校的工匠、劳模、专家组成,他们既具有丰富的劳动实践经验,又具有敬业奉献、吃苦耐劳等劳动精神和品质,通过讲座、技能训练、报告会等方式,或言传或身教,或直接或间接地开展劳动教育,保障高职院校劳动教育的新颖性和独特性。

(三)协同搭建劳动教育开展平台。1.校—企合作建设劳动教育实践基地。企业能够为劳动教育开展提供真实的应用场景,学生在实际生产任务中理解劳动知识,提升劳动技能。为此,加大校企合作力度,整合双方劳动教育资源,建设集实践教学(实习、实训)与创新创业于一体的劳动教育实践基地。依托基地,以不同类型的项目为支撑,为学生提供“产学研训”的顶岗、轮岗机会,提高劳动教育的实效。2.校—社合作搭建劳动教育活动平台。校—社合作就是高职院校与其所在区域的社会组织、社区建立合作,充分挖掘可利用资源搭建劳动教育活动平台。如与社区、共青团、工会、妇联等群团组织合作,开展劳动法律、劳模精神、工匠精神等宣讲活动;与敬老院、福利院、火车站、医院、体育馆、文化宫等社会机构合作进行服务性劳动等。3.校—校合作拓展劳动教育实践场所。高职院校之间积极建立合作

关系,形成劳动教育共同体,共享劳动教育专用教室、实训室、展览馆、师资等,实现劳动教育资源互补,助推劳动教育的共赢多赢。

(四)协同制定劳动教育考核评价机制。考核评价是高职院校劳动教育实施的指挥棒,协同育人实现了评价主体的多元化。在主体多元化基础上,参照已有的评价模型,形成高职院校劳动教育协同育人的评价机制,更有利于推进劳动教育协同育人效果。1.关注评价要素的系统性。协同育人下的劳动教育评价,既要关注劳动教育基础环境和资源配置的评价,也要包含劳动教育实施过程和显性结果的评价。基础环境和资源配置评价主要衡量各主体在劳动教育的人力、财力、物力环境方面的协同情况,是高职院校开展劳动教育的基础;实施过程评价主要衡量劳动教育实施方案的进度、阶段性目标达成、劳动技能习得等;显性结果评价主要衡量学生职业资格证书考取、技能大赛获奖、志愿服务活动等显性成果形式。2.考虑评价指标的差异递进性。劳动教育表现出“认知—参与—习得—养成”的阶段性差异特点,协同育人下,劳动教育评价指标也要体现阶段递进性,可在进校时前测,主要关注学生对劳动教育的认知;上学期间的各年级测试,主要关注学生劳动教育活动的参与和劳动技能、素养的习得;毕业前的综合性测试,主要关注学生劳动习惯、品德、态度等的养成。3.注意评价方式的多样性。评价方式也就是劳动教育的测试方式,协同育人下,立足育人主体实际,探索出尽可能多的形式。如学校主体以技能训练成绩、技能竞赛获奖、技能等级证书考取等为方式;行业企业以劳动任务打卡、实习实训鉴定报告、顾客好评、产品过关率等为方式;社区社会以知识竞赛、志愿服务活动等为方式,多样化的评价考核方式,有利于活化劳动教育,增加师生开展劳动教育的积极性。

四、高职院校劳动教育协同育人的动力保障

协同论认为,各子系统在协同过程中需要“直接”和“间接”两种要素的控制,才能达成系统的既定目标。在新时代高职院校劳动教育协同育人的实践中,也需要直接要素和间接要素的控制。

(一)成立劳动教育协同育人联盟。推进高职院校劳动教育的协同育人,成立协同育人联盟是必要的。联盟主要由高职院校、行业企业组织、社会机构组成。联盟运转过程中注意:1.确定联盟的性质及职责。联盟主要为高职院校劳动教育的开展与实施服务,可以由在高职院校劳动教育中掌握优势资源的行业企业,或者起统



筹协调作用的高职业院校发起成立，为民间公益性组织，不具备独立法人资格，主要职责是整合联盟成员拥有的劳动教育资源、探索协同推进的劳动教育目标、开发劳动教育课程与教材、打造劳动教育实施平台、开展劳动教育评价、发布联盟年度发展规划和工作总结、开展高职院校劳动教育理论研究等。

2.厘清联盟成员的权责。协同育人模式下更加凸显学校、企业、社会交互、叠加的特点，所以厘清各方的权责就是前提。高职院校应发挥主导作用，深入理解劳动教育的内涵和目标，分清行业企业、社会机构在劳动教育实施过程中的优势资源，主动寻求联盟内行业企业、社会机构成员的帮助和配合。行业企业要增强社会责任感，积极为高职院校劳动教育提供人、财、物支持，树立提升高职院校学生劳动素养就是服务企业发展的大格局。社会组织机构要发挥的依托作用，通过影视剧、自媒体等大力宣传杰出科学家、企业家、技能大师、劳动模范，引导社会成员树立工作没有贵贱之分、高低之别，只是分工不同的意识，营造踏实、认真、勤奋的劳动教育氛围。

(二)发挥政府的公共管理职能。高职院校劳动教育协同育人并没有把政府纳入直接育人主体范畴，主要考虑的是政府的公共管理职能，应该在这个过程中起着总体宏观调控的作用，而不是单独的某一主体，或者某种程度上高职院校本身就是政府政策的执行者。所以，协同育人效果的发挥，一定离不开政府公共管理职能的发挥。

1.加大资金投入。各级政府部门应通过专业建设专项资金、校企合作专项资金等形式补给高职院校劳动教育的实施和研究经费。只有资金先行，才能保障高职院校劳动教育协同育人工作的开展。

2.细化政策要求。各级政府，特别是省级及以下政府，要认真分析中央、教育部、上一级政府关于劳动教育的部署，并结合所在地区的独特特点进行政策细化，出台职业劳动教育实施细则，增强劳动教育协同育人的可操作性。

3.制定激励制度。各级政府要深入思考，认真分析高职院校、行业企业、社会机构的实际需求，制定相关激励政策，推动各育人主体的积极性，特别是积极性不高的行业企业和社会机构。比如就行业企业而言，提供税收、金融方面的奖励支持制度，社会机构提供资金、社会荣誉方面的奖励支持制度等，提升各界投入劳动教育的积极性。

(三)树牢高职院校的主体责任意识。高职院校劳动教育协同育人过程中，高职院校应该起到主体作用，注意立足人才培养目标，结合职业教育特点，将政策助力转化为内在动力。成立高职院校劳动教育研究中心，发挥劳动教育统领作用，是高职院校发挥主体责任意识

的有效路径。

1.制订高职院校劳动教育实施方案。劳动教育研究中心要发挥统领作用，在年初形成高职院校劳动教育实施方案，明确年度劳动教育活动形式、时间节点、责任分工，并提供相关经费保障，形成高职院校年度劳动教育质量报告。在实施方案的制订过程中，注重统筹各方劳动教育资源，发挥协同育人合力。在此基础上，动态评估高职院校劳动教育效果，不断完善修正，形成具有各高职院校特色的“一校一品”的劳动教育实施方案。

2.打造高职院校劳动教育资源库。高职院校劳动教育资源库是促进劳动教育协同育人的容器，能有效促进“校—企—社”劳动教育资源的有效协同。一是线上劳动教育资源库，主要是数字化劳动教育资源、融入劳动教育的人才培养方案、课程标准，以及线上劳动教育培训资源，可供高职院校师生开展劳动教育使用；二是线下劳动教育资源库，主要是大力开拓“校—企、校—校、校—社”合作的劳动教育基地，包含基地的劳动教育的教学物力资源和人力资源，以保障高职院校劳动教育的有效开展与实施。

【基金项目：2020年中国职业技术教育学会科研规划课题“新时代高职院校劳动教育协同育人机制研究”（项目编号：2020B0571，主持人：姚平）；2019年重庆市十三五教育科学规划重点课题“劳模精神视域下高职学生劳动意识培育路径研究”（项目编号：2019-GX-046，主持人：姚永昌）】

【参考文献】

[1]中共中央,国务院.关于全面加强新时代大中小学劳动教育的意见[EB/OL].(2020-03-26)[2022-04-12].http://www.gov.cn/zhengce/2020-03/26/content_5495977.htm.

[2]教育部.关于印发《大中小学劳动教育指导纲要(试行)》的通知[EB/OL].(2020-07-09)[2022-04-12].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A26/jcj_kcjcgh/202007/t20200715_472808.html.

[3]程豪,李家成.家校社协同推进劳动教育:交叠影响域的立场[J].中国电化教育,2021(10):33-39.

[4]班建武.新时代劳动教育社会支持的现实挑战及应对路径[J].中国电化教育,2021(11):1-8.

[5]吕玉曼.高职院校劳动教育的时代审视与实践路径[J].职教论坛,2021(11):23-29.

[6]彭谦.高职院校劳动教育实施路径的创新与实践[J].中国职业技术教育,2021(34):87-91.